

TAZMİNAT POLİTİKASI

İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, işçi ve işveren arasındaki belirli veya belirsiz süreli bir iş akdini ortadan kaldırma imkanı tanımıştır. Fesih, sözleşmenin tek taraflı irade beyanıyla sona ermesidir.

1- Geçerli Sebeple Fesih

Şirket fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve bildirimde fesih sebeplerini açık ve kesin bir şekilde belirtmek koşulu ile belirsiz süreli iş sözleşmelerini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi uyarınca; işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak ve İş Kanunu'nun 17. Maddesinde belirlenen ihbar önellerine uyarak feshedebilir.

Çalışan da İş Kanunu'nun 17. Maddesinde belirtilen bildirim sürelerine riayet etmek suretiyle yazılı olarak bildirimde bulunarak belirsiz süreli iş sözleşmesini feshedebilir.

İhbar süreleri;

- 6 aya kadar hizmeti olanlar için 2 hafta
- 6 aydan 1,5 yıla kadar hizmeti olanlar için 4 hafta
- 1,5 yıldan 3 yıla kadar hizmeti olanlar için 6 hafta
- 3 yıldan fazla hizmeti olanlar için 8 hafta

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, Şirket veya çalışan tarafından yapılan yazılı bildirimin karşı tarafa ulaşmasının ardından yukarıdaki ihbar sürelerinin hitamı ile fesholmuş olur.

İşveren işçinin davranışlarından veya işçinin yetersizliğinden doğan geçerli nedenlerin varlığı durumunda personelin yazılı savunmasını alarak, iş sözleşmesini İş Kanunu'nun 19. Maddesinde belirtilen usule uygun olarak feshedecektir.

Şirket veya çalışan, belirsiz süreli iş sözleşmesini, yukarıda belirtilen bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödemek suretiyle feshedebilir. İhbar öneli, yıllık ücretli izin süresi ile veya çalışanın raporlu olması dolayısıyla çalışmadığı sürelerle birleştirilemez ve ihbar süresine dahil edilemez.

2- Haklı Sebeple Fesih

Şirket veya çalışan belirli veya belirsiz iş sözleşmelerini 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. ve 25. Maddelerinde belirtilen haklı sebeplere dayalı olarak derhal feshedebilirler.

Bu kapsamda yapılan fesihlerde, belirli süreli iş sözleşmelerinde iş sözleşmesinin süresinin dolması beklenmeksizin , belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ise İş Kanunu'nun 17. Maddesinde yer alan ihbar önelleri uygulanmaksızın ve ihbar tazminatı ödenmeksizin derhal fesih hakkı doğmaktadır.

Buna ilaveten iş akdi İş Kanunu'nun 25/II. Maddesinde yer alan sebepler uyarınca Şirket tarafından feshedilen çalışana kıdem tazminatı ödenmez.

İşten Çıkış İşlemleri

İşten ayrılan Çalışan hakkında İş Kanunu ve mevzuat gereği işlemler eksiksiz olarak yapılır. Yasa gereği Çalışanın hakedişleri ödenir, ibraname ve işten ayrılma ile ilgili ilişik kesme işlemleri tamamlanır.

İşten ayrılan Çalışanla ilgili, "İlişik Kesme ve Zimmet Teslim Formu" doldurulur ve ilgili bölümler bu form gereği işlemleri tamamlarlar.

Şirket'ten ayrılan ve bütün alacakları ödenen personelden, Şirket ile hiçbir ilişkisinin kalmadığını gösterir bir ibraname alınır. Her türlü işten ayrılma durumunda, işten ayrılan Personel işten ayrılma şekline göre ilgili ibranameyi imzalar. İbraname ilgili personelin dosyasında yasal sürelerle uygun olarak saklanır.

Her ne sebeple olursa olsun personel işten ayrılmadan önce, sorumluluğu kendisine bırakılmış olan defter, kıymetli evrak, yazı gibi belgeler, yazılım bilgileri ile ekipman, elektronik ya da teknik cihaz gibi donanımları ve kimlik kartını, "İlişik Kesme ve Zimmet Teslim Formu" doldurarak ilgililere teslim etmek zorundadır. Bu zorunluluğun yerine getirilmemesinden dolayı Şirketin uğrayacağı zarar ve kayıplardan personel sorumludur.

Kıdem Tazminatı

İş Sözleşmesinin;

- Şirket tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin II numaralı bendinde gösterilen "işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarıyla bağdaşmayan davranışları" dışındaki nedenlerle,

- Personel tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi uyarınca, iş sözleşmelerinin işçi tarafından, derhal feshi halinde,

- Personel tarafından muvazzaf askerlik hizmeti dolayısıyla işten ayrılması nedeniyle,

- Personelin; yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı almak amacıyla kendi arzusu ile işten ayrılması nedeniyle,

- Personelin 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 60. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (a) ve (b) alt bentlerinde öngörülen yaşlar dışında kalan diğer şartları veya aynı Kanunun Geçici 81. maddesine göre yaşlılık aylığı bağlanması için öngörülen sigortalılık süresini ve prim ödeme gün sayısını tamamlayarak kendi arzusu ile işten ayrılması nedeniyle,

-Bayan Personel tarafından evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile işten ayrılması nedeniyle,

-Çalışanın vefatı nedeniyle,

son bulması halinde 1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesine istinaden kıdem tazminatı ödenir.

Kıdem tazminatı hakkında belirlenen yasal tavan aşılmamak kaydıyla, Personele her tam yıllık kıdem süresi için 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır.

Kıdem tazminatı brüt ücret üzerinden hesaplanır. Yalnızca damga vergisi kesintisi yapılır.